

KAS TÄNAPÄEVAL ON ARENGUVESTLUSEL MÕTET?

Üha enam arvatakse, et arenguvestlused on eilne päev. Ent kui igapäevane suhtlus ja tulemuste juhtimine hästi toimivad, kas siis võiks arenguvestlus midagi olulist töötajale, juhile ja ettevõttele juurde anda?



TEKST: **LIISA RAUDSEPP**
konsultant ja koolitaja,
Tripod Grupp OÜ

Arenguvestlus ei peaks olema ainus päev aastas, mil juht töötaja käekäigu vastu huvi tunneb. Kõik algab sellest, kas arenguvestlusel on juhi ja töötajate meelest mingi mõtte olemas. Lihtsalt „linnukese” pärast pole tõesti tarvis aega kulutada.

KUIDAS LEIDA ARENGUVESTLUSE MÕTE?

Selleks peaksid juhid võtma aega, et vestluse mõtte iseendale selgeks teha ja seejärel koos teiste juhtidega vestluse sisu luua. Näiteks võiks arutada järgmisi küsimusi:

- kuidas peaks toimuma ideaalne arenguvestlus?
- mis oleks ideaalse arenguvestluse parim tulemus?
- milline võiks olla arenguvestluste kultuur meie organisatsioonis?

Uue taotluse esiletõstmiseks võib arenguvestlusele leida uue nime, näiteks arvamusevestlus, koostöövestlus või midagi muud.

Küsimise ühe ettevõtte juhtidelt, mida nad ise sooviksid kogeda arenguvestlusel oma juhiga? Tuli välja, et kõige enam tahtsid juhid saada innustust, tunnustust, motiveerimise kasvu.

See võiks olla vestlus, mis kannustaks uue energiaga panustama, võimalus tähistada edu ja rõõmustada arengu üle. Õppimistagasisidet tuleb anda jooksvalt, siis kui see on aktuaalne.

Arenguvestlus on kvaliteetaeg oma juhiga. Võimalus vaadata tagasi tervele aastale, mõelda, kuidas meil on läinud ja kuidas mul on läinud. Arenguvestlusel võib keskenduda ka ainult arenguteemadele, tulemustest võib rääkida muul ajal. See on võimalus teistsuguseks kontaktiks ja omamoodi kinnitus üksteisele: „Jah, ma tahan sinuga koos jätkata”. Või siis ei taha – aga see peaks juba muul ajal välja tulema.

KAS SELLINE VESTLUS NÕUAB ERIOUSKUSI?

Jah ja ei. Kindlasti on juhte, kellele juhtimisel on loomulik keskenduda tugevustele ja positiivsusele ning töötajate tunnustamine tuleb välja suurema pingutuseta, kellele töötaja arengu toetamine on endastmõistetav osa juhtimisest. Sõnaga – need on juhid, kes juba kasutavad treenivaid ja arendavaid (*coaching*’ul põhinevaid) juhtimisvõtteid.

Kui juht pole saanud kogeda arengunõustamisel põhineva treenimisuhete innustavat ja motiveerivat mõju või kui ta ise eriti arenguvestlusesse ei usu, on tal raske oma töötajatele

innustavat kogemust luua. Sel juhul võib abi olla grupinõustamise põhimõtetel üles ehitatud arengupäevast, kus koos teiste juhtidega käsitletakse arenguvestluse ideed, korraldamist ja elluviimist koos praktiliste harjutustega arengutreeniva vestluse juhtimise oskuste omandamiseks. Hea mõte on korraldada jätkuarengupäev ehk supervisioonikohtumine juhtidele pärast arenguvestluste lõppu. Supervisiooni käigus saavad juhid jagada ko-

Kui vestluse eesmärk ja sisu on muutunud, võib arenguvestlust nimetada arvamusevestluseks või koostöövestluseks.

gemusi, arutleda toimunud vestluste üle ja otsustada, kuidas jätkata.

KOKKUVÕTTEKS

Kas arenguvestlustel on mõtet? Jah, kui juht on ise selle mõtte üles leidnud. Oleme paljudes organisatsioonides näinud, kuidas uut tüüpi arenguvestlus on pannud silmad särama nii juhil kui ka töötajal, andes uut energiat ja innustust uueks tööaastaks. On vaja, et juhid saaksid kord värske pilguga selle vestluse mõtte, soovitud tulemused ja läbiviimise viisi läbi rääkida ja kokku leppida, samuti praktiseerida arendava tagasiside andmist ja vestluse juhtimist. ♦